

УДК 35.082

Набокова Татьяна Сергеевна,
магистрант nabokova.ts@yandex.ru,

Российская Академия Народного Хозяйства и Государственной Службы при
президенте РФ, г. Челябинск

ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО КАДРОВОГО СОСТАВА НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ

Аннотация: обеспечение профессиональными и качественными кадрами залог успешной деятельности в любой организации. Но формирование кадрового состава на государственной службе сложный процесс, требующий глубокого изучения и профессионализма.

Ключевые слова: кадровый состав, профессионализм, государственная служба.

Nabokov Tatjana Sergeevna

THE FORMATION OF PROFESSIONAL PERSONNEL IN THE PUBLIC SERVICE

Abstract: providing professional and qualitative personnel guarantee of success in any organization. But the formation of the personnel of the state service complex process, which requires in-depth studies and professionalism.

Keywords: staff composition, professional expertise public service.

Современная государственная гражданская служба (далее - гражданская служба) должна быть открытой, конкурентоспособной и престижной, ориентированной на результативную деятельность государственных гражданских служащих (далее - гражданские служащие) по обеспечению исполнения полномочий государственных органов.

Развитие системы гражданской службы тесно связано с внедрением новых принципов кадровой политики, предусматривающих, в том числе создание объективных и прозрачных механизмов отбора кандидатов на замещение должностей гражданской службы.

Международный опыт отбора кадров на гражданскую службу указывает на то, что конкурсные процедуры как наиболее современные и демократичные выступают нужным и неперенным условием формирования кадрового состава. В то же время объективность и прозрачность отбора должны быть обеспечены и при отборе без проведения конкурса.

На сегодняшний день остро стоит проблема, связанная с обеспечением результативности привлечения и отбора кадров на гражданскую службу. Функционирующая система конкурсного отбора требует улучшения, используемые методы отбора нуждаются в дополнении и развитии.

Приоритетным направлением реализации кадровой политики является кадровое обеспечение государственной и муниципальной службы, как важнейшего механизма государственного управления. Основные принципы и курсы дальнейшего улучшения системы государственного управления и развития кадрового потенциала государственной гражданской службы Российской Федерации определены в Указе Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления». Эти позиции предусматривают, в том числе и создание объективных и прозрачных механизмов конкурсного отбора

кандидатов на замещение должностей государственной гражданской службы, охватывая проведение дистанционных экзаменов с использованием информационно-телекоммуникационных сетей и информационных технологий и формирование единой базы вакансий.

Конкурс на замещение вакантных должностей государственной службы санкционирует принцип комплектования государственной службы высокопрофессиональными кадрами на конкурентной основе - это один из основных позиций открытой кадровой политики. Конкурсы на государственные должности проводятся в различных государственных структурах уже более 10 лет. Однако только в последнее время удалось подойти к созданию экономичной, гибкой и простой в применении технологии.

Так, например, за 9 месяцев 2013 года в органах исполнительной власти Челябинской области проведены конкурсы на замещение 151 вакантной должности государственной службы, в которых приняли участие 454 человека, из них 173 - государственные гражданские служащие области, что составило 38% от общего числа претендентов. По итогам конкурсов на вакантные должности государственной гражданской службы области были назначены 123 человека, в том числе на должности категории «руководители» по итогам конкурсных процедур были назначены 8 человек, категории «специалисты» - 115.

Следует отметить, что последовательность направлений кадровой политики требует правового регулирования на федеральном уровне, без которого субъекты Российской Федерации не могут самостоятельно принимать соответствующие решения. В настоящее время Правительством Российской Федерации внесен в Государственную Думу законопроект о внесении изменений в Федеральный закон «О внесении изменений в статью 14 Федерального закона «Об обеспечении доступа к информации о деятельности судов в Российской Федерации» и в статью 13 Федерального закона «Об обеспечении доступа к информации о деятельности государственных органов и органов местного самоуправления». Данный проект является частью системы мер по совершенствованию отбора на гражданскую службу, который должен быть максимально открытым, обеспечивать равный доступ граждан к службе и привлекать эффективных специалистов. Принятие данного законопроекта позволит использовать Федеральный портал управленческих кадров в качестве единой точки доступа к информации о замещении должностей гражданской службы, которой будут пользоваться граждане-соискатели и государственные органы при поиске квалифицированных кадров

Так, актуальным и целесообразным является законодательное закрепление возможности приема в электронном виде документов для участия в конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы и проведение первичного квалификационного отбора кандидатов уже в дистанционном формате с идентификацией личности гражданина, подавшего документы и заполнившего квалификационный тест.

Результативным способом формирования профессионального кадрового состава остается использования кадрового резерва на государственной гражданской службе.

Конкурс является неотъемлемой процедурой при реализации конституционного права граждан на равный доступ к гражданской службе, позволяет государственным органам реализовывать принципы открытости, объективности и эффективности отбора, выступает основным механизмом привлечения кандидатов на замещение вакантных должностей, а также включения кандидатов в кадровый резерв.

В целях проведения объективной и прозрачной оценки соответствия кандидата квалификационным требованиям, а также в свете участия в отборе большого числа кандидатов в качестве обязательной процедуры предлагается использование тестирования.

Первым этапом отбора является проверка соответствия кандидата базовым квалификационным требованиям, которые включают:

- знание государственного языка Российской Федерации - русского языка;
- знание основ законодательства, включая Конституцию Российской Федерации, законодательство о гражданской службе, законодательство о противодействии коррупции, уровень сложности которых дифференцируется в зависимости от категорий должностей гражданской службы;
- знание основ делопроизводства и документооборота;
- знание и навыки в области информационно-коммуникационных технологий.

Кроме того, представителям кадровых служб государственных органов следует руководствоваться базовыми и функциональными квалификационными требованиями для разработки специальных квалификационных требований и внесения их в должностные регламенты по конкретным должностям.

Метод тестирования является наиболее практикуемым методом отбора и оценки кандидатов. Он удобен, прост в применении, однако не дает полного представления о кандидате.

В этой связи после проведения тестирования рекомендуется применять иные методы оценки кандидатов.

Результаты личностных тестов не могут являться основным критерием отбора. При желании кандидат может разглядеть подоплеку того или иного вопроса и ответить «как надо», но в процессе работы в коллективе ложь с большой долей вероятности откроется.

Выбор оптимального метода (методов) оценки кандидата осуществляется кадровой службой по согласованию с руководителем структурного подразделения государственного органа, в котором замещается вакантная должность. Подбор методов для оценки кандидата должен быть дифференцированным и зависеть от уровня должности гражданской службы и вида профессиональной деятельности (руководящая, аналитическая, контрольно-надзорная, обеспечивающая и т.п.).

Выбор методов оценки должен соответствовать принципам объективности и прозрачности проводимых процедур, а также включать возможность проведения дистанционных мероприятий.

УДК 637.1:001.895

Некрасов Константин Викторович,
кандидат экономических наук, доцент,

Уральский государственный аграрный университет, г. Екатеринбург;

Набоков Владимир Иннокентьевич,
доктор экономических наук, профессор,

Уральский государственный аграрный университет, г. Екатеринбург

ИНТЕГРАЦИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МОЛОКОПЕРЕРАБАТЫВАЮЩИХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Аннотация: важнейшим условием, способствующим активизации инновационной деятельности молокоперерабатывающих организаций региона, является интеграция деятельности данных организаций.

Ключевые слова: инновационная деятельность, молокоперерабатывающие организации, рынок молочной продукции.

Nekrasov Konstantin Viktorovich,
Vladimir Nabokov Innokentevich,

INTEGRATION OF INNOVATIVE ACTIVITY MILKPROCESSING ORGANIZATIONS

Abstract. the most important condition, contributing to innovative activity milkprocessing organizations in the region, is the integration of the activities of these organizations.

Keywords: innovation activity, milkprocessing organizations, market of dairy products.

Важнейшим условием, способствующим активизации инновационной деятельности молокоперерабатывающих организаций региона, является интеграция деятельности данных организаций.

Исследование показало, что инновационная деятельность требует от каждой организации выполнения следующих основных функций:

- изучение состояния и тенденций развития рынка молочной продукции;
- приобретение новой, прогрессивной техники и оборудования;
- приобретение патентов на новую, инновационную технологию и продукцию;
- освоение новой, инновационной техники, технологии и продукции;
- подготовка кадров для инновационного производства;
- сбыт инновационной продукции и т.д.

Данная деятельность требует от молокоперерабатывающих организаций значительных материальных ресурсов, интеллектуальных затрат и т.д

В то же время многие из данных организаций имеют:

- низкий инновационный потенциал;
- неудовлетворительное финансовое положение;

Кроме того, молокоперерабатывающие организации имеют низкий управленческий потенциал. Как показало исследование, некоторые организации, особенно малые и средние, не в состоянии иметь специальные подразделения или хотя бы отдельных специалистов по выполнению